

POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI CENTO PER L'ANNO 2021

EDIZIONE APRILE 2021

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
nella seduta del 7 aprile 2021

INDICE

1. Premessa;
2. Quadro normativo di riferimento;
3. Principi fondamentali e criteri applicativi proposti;
4. Comitato di Remunerazione e benchmarking;
5. Remunerazioni della Cassa di Risparmio di Cento S.p.A.;
6. Remunerazioni delle società controllate: I.FI.VE.R. S.p.A.;
7. Remunerazioni delle società controllate: REEVAL S.p.A.;

1 - PREMESSA

La stesura delle Politiche di Remunerazione ed incentivazione 2021 considera necessariamente la operazione di concentrazione in corso alla data di redazione della presente policy, oggetto di un contratto vincolante stipulato tra Fondazione Cassa di Risparmio di Cento, Holding Cr Cento S.p.A. (soci di maggioranza assoluta della Cassa con il 67,13%) ed il Credito Emiliano, che prevede la fusione per incorporazione del Gruppo Cassa di Risparmio di Cento in Credem Spa, prevista entro il terzo trimestre 2021; la suddetta operazione ha già ricevuto tutte le autorizzazioni di legge ed è soggetta unicamente alle deliberazioni assembleari.

Considerato quanto precede, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge attualmente in vigore, si è ritenuto comunque di mantenere l'impianto complessivo applicato alle Politiche di Remunerazione ed incentivazione 2020, con le uniche modifiche di cui in appresso.

Il Gruppo bancario Cassa di Risparmio di Cento risulta così composto:

- Capogruppo: Cassa di Risparmio di Cento S.p.A.
- Società del Gruppo: I.FI.VE.R. S.p.A., REEVAL S.p.A.

L'Istituto Finanziario Veneto Romagnolo S.p.A. (I.FI.VE.R. S.p.A.), partecipato dalla Capogruppo al 55%, nasce nel 1986 con sede a Padova e si struttura come Intermediario Finanziario nel 1994.

I.FI.VE.R. S.p.A. opera nell'ambito della cessione del quinto dello stipendio e della pensione e si avvale di una rete nazionale di agenti in attività finanziaria supportata da una struttura di back office che affianca gli agenti nella gestione delle singole pratiche.

La società REEVAL S.p.A., partecipata dalla Capogruppo al 100%, con sede sociale a Cento (FE) ha come oggetto sociale l'acquisto, la vendita ed il commercio in genere di beni immobili, civili e commerciali. Gli acquisti dovranno avvenire principalmente per immobili assoggettati ad esecuzioni immobiliari, nonché a procedure concorsuali in genere, ove l'aggiudicazione dei beni avvenga a seguito di manifestazione di interessi ovvero di pubblico incanto o a prezzo certificato e dovranno essere ricompresi nelle Province di Bologna, Ferrara e Modena e saltuariamente anche nelle Province limitrofe.

2 – QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La policy di Gruppo per l'anno 2021 è stata redatta tenendo conto delle indicazioni contenute nella Parte I, Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare n. 285 della Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 – 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018, che ha recepito le previsioni della Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013, c.d. CRD IV e gli indirizzi in materia di "Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione".

Le disposizioni prevedono che:

- I sistemi di remunerazione devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework – “RAF”, quale indicatore a cui è possibile ancorare le remunerazioni) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi.
- Le disposizioni in materia sono applicate dalle banche a tutto il personale; tuttavia, per il personale più rilevante devono trovare applicazione le regole dettate dal Regolamento Delegato UE del 4 marzo 2014, n.604.
- Il Personale Più Rilevante viene identificato su base individuale da ogni intermediario; gli esiti del processo di identificazione vengono sintetizzati e resi noti mediante apposito documento (allegato alla presente policy).
- In linea con il principio di proporzionalità, le banche sono tenute ad applicare le disposizioni con modalità coerenti alle loro caratteristiche, dimensioni, rischiosità e complessità operativa; la Cassa di Risparmio di Cento SpA, Capogruppo del Gruppo bancario Cassa di Risparmio di Cento, si configura come Banca di minore dimensione e complessità operativa. Non sono pertanto obbligatoriamente applicabili le disposizioni riguardanti la corresponsione di componenti della remunerazione variabile in strumenti finanziari ed in materia di benefici pensionistici discrezionali e di fine rapporto.
- Un’ ulteriore disposizione stabilisce che il rapporto della componente variabile rispetto a quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non deve superare il 100% (rapporto 1:1); il limite può essere elevato, solo se previsto dallo Statuto, in base ad una delibera dell’ Assemblea, da assumersi nel rispetto del quadro normativo sopra citato, ed entro un limite non superiore al 200%.
- Le predette disposizioni normative, nel delineare le modalità con le quali le banche devono trattare i temi della remunerazione, disegnano un sistema che consente di ottemperare ai principi di cui sopra, prevedendo che sia l’Assemblea ad approvare anno per anno le politiche, subito dopo essere stata informata dell’attuazione delle politiche dell’esercizio precedente.

3 - PRINCIPI FONDAMENTALI E CRITERI APPLICATIVI PROPOSTI

I principi fondamentali a cui sono ispirate le politiche remunerative del Gruppo Cassa di Risparmio di Cento sono i seguenti:

- 1) allineare il sistema retributivo con le politiche di sana e prudente gestione, con ottica di lungo periodo;
- 2) collegare i sistemi di remunerazione ed incentivazione ai risultati aziendali opportunamente corretti per i rischi attuali e prospettici;
- 3) assicurare coerenza tra i sistemi di remunerazione ed i livelli di capitale e di liquidità;
- 4) evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per il Gruppo;
- 5) accrescere il grado di trasparenza verso gli stakeholders e verso il mercato in tema di politiche di remunerazione;
- 6) assicurare il costante rispetto della Carta dei Valori e del Codice Etico;
- 7) in merito alle disposizioni riguardanti la retribuzione variabile del personale più rilevante, richiamando il principio di proporzionalità, si specifica che il periodo di “accrual”, cioè di misurazione delle performance prese in considerazione per la definizione della retribuzione variabile, è annuale.
- 8) viene previsto, per il personale più rilevante, un differimento dell’erogazione della componente variabile della retribuzione nella misura del 33,3% (un terzo) per 12 mesi, nel caso in cui l’importo complessivo della componente variabile raggiunga una cifra pari o superiore ad € 30.000.

9) Il Gruppo applicherà a tutto il personale, compreso quello più Rilevante, meccanismi di "malus" (valutazione professionale nell'anno di riferimento con giudizio pari ad "insufficiente") e di correzione ex post sulla componente di retribuzione variabile erogata, compresa quella eventualmente differita (clausola di claw back), nei seguenti casi:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale a danno del Gruppo bancario;
- accertamento di comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela quantificabile in almeno € 30.000.
- accertamento di comportamenti che abbiano causato perdite economiche tali da compromettere il rispetto delle soglie di propensione per i rischi fissate nel RAF.
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell' art. 26 del TUB in merito ai requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza degli esponenti aziendali;
- violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell' art. 53 commi 4 e seguenti del TUB);
- violazione degli obblighi in materia di remunerazione ed incentivazione.

10) In materia di "golden parachutes", si prevede la necessità di collegare eventuali compensi pattuiti a fronte della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, alla performance realizzata ed ai rischi assunti dalla persona e dalla Banca. Tale disposizione non trova concreta applicazione presso la Cassa di Risparmio di Cento S.p.A. stante l'assenza di pattuizioni individuali relative a compensi previsti per l'ipotesi della cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

11) Coerentemente con le disposizioni attuali sono inoltre ricompresi e rientrano nel calcolo della componente variabile:

- A. gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza;
- B. le indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge;
- C. gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto.

4 – COMITATO DI REMUNERAZIONE E BENCHMARKING

In conformità alle previsioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di governo societario per permettere al Consiglio di Amministrazione una migliore valutazione di taluni argomenti di sua competenza, è stato istituito il Comitato di Remunerazione con finalità istruttorie, consultive e propositive. Su delibera del Consiglio di Amministrazione tale Comitato è composto dal Direttore Generale, il Presidente del CdA, il Vice Presidente del CdA, un Consigliere del CdA designato e il Responsabile della Direzione Risorse Umane.

Il Comitato si avvale del supporto delle funzioni aziendali interne e, in particolare, Risk Management e Compliance e Antiriciclaggio, secondo i rispettivi ambiti di competenza e può inoltre avvalersi del supporto di consulenti, anche esterni, affinché gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la gestione da parte della Banca dei suoi profili di rischio, capitale e liquidità (ad esempio, riguardo alla politica di retribuzione

degli esponenti aziendali) nonché costantemente aggiornati alla luce dell'evoluzione del mercato, delle dinamiche retributive e del contesto regolamentare.

Il Presidente del Comitato di Remunerazione informa il Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta nelle riunioni del Comitato stesso.

Il Comitato di Remunerazione invia al termine delle sue riunioni la documentazione discussa al Collegio Sindacale.

A livello di Gruppo, si ritiene corretto analizzare le tendenze retributive generali di mercato attraverso una costante attività di benchmarking, al fine di prendere decisioni costantemente informate e applicare un'offerta retributiva competitiva, per un'efficace fidelizzazione e motivazione delle risorse chiave.

Con particolare riferimento agli Executive di gruppo, un consulente esterno indipendente o una società specializzata fornisce supporto al Comitato di Remunerazione per l'individuazione dei concorrenti diretti che formano il gruppo di confronto (peer group) sul quale vengono effettuate specifiche analisi di benchmarking retributivo sulle tendenze, sulle prassi e sui livelli di mercato.

Il peer group viene definito dal Comitato di Remunerazione considerando i principali competitors in termini di capitalizzazione di mercato, asset totali e dimensione di business e dove rilevante all'interno dell'organizzazione, l'attività di benchmarking e l'analisi delle tendenze di mercato possono essere effettuate su specifici peer group al fine di assicurare un allineamento competitivo con il mercato di riferimento.

5 - REMUNERAZIONI DELLA CASSA DI RISPARMIO DI CENTO S.p.A.

Il quinto capitolo riguarda la descrizione delle remunerazioni nella società capogruppo e nei vari paragrafi vengono trattati in dettaglio: gli Amministratori (cap. 5.1), i Sindaci (cap. 5.2), l'Organismo di Vigilanza (cap. 5.3) ed il personale dipendente (cap. 5.4), che ricomprende Direttore Generale, Dirigenti, personale più rilevante e restante personale. Nella parte conclusiva del documento vi è la parte dedicata ai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede (Cap. 5.5).

5.1 - GLI AMMINISTRATORI

L'articolo 6 dello Statuto prevede che l'Assemblea dei soci determini l'ammontare complessivo della remunerazione massima annua per il Consiglio di Amministrazione. L'articolo 19 dello Statuto riserva allo stesso Consiglio, sentito il parere del Collegio Sindacale, la ripartizione fra gli Amministratori dell'importo massimo definito per l'esercizio, in base alle politiche di remunerazione approvate annualmente dall'Assemblea su proposta dello stesso Consiglio di Amministrazione. Tale ripartizione è stata eseguita con la delibera del C.d.A. numero 1386-03 del 30 maggio 2019.

Non sono previsti per il Consiglio di Amministrazione meccanismi di incentivazione attraverso quote di remunerazione variabile, né remunerazione a mezzo di strumenti finanziari.

Il cosiddetto "gettone di presenza", è previsto uguale per ciascun amministratore e fissato dall'Assemblea.

5.2 - I SINDACI

L'articolo 21 comma 4 dello Statuto prevede che la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale sia fissata dall'Assemblea dei soci, in linea con le previsioni di Vigilanza che non consentono di collegare la remunerazione dei componenti degli organi di controllo ai risultati economici né di breve, né di lungo periodo. Si conferma la corresponsione unica delle voci che compongono la remunerazione del Collegio: quantum per controlli periodici e quantum per controlli e relazione al bilancio. Si è previsto, quindi, un unico importo annuo erogato in quote mensili, a decorrere dalla data di conferimento dell'incarico e che cessa con la mensilità dell'aprile del quarto anno, in occasione della seduta di approvazione del bilancio di esercizio. Viene, inoltre, corrisposta ai Sindaci una indennità di presenza, anch'essa approvata dall'Assemblea, per ogni seduta del Collegio e del C.d.A.

5.3 - ORGANISMO DI VIGILANZA Ex D.LGS. 231-2001

Con la delibera del C.d.A. n.1321-06 del 23 gennaio 2018, sono state attribuite le funzioni di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231-2001 (di seguito O.d.V.) ad un collegio costituito da: un Presidente esterno, un membro tratto dal Consiglio di Amministrazione ed uno tratto dal Collegio Sindacale. Per i membri dell' O.d.V. ex D.Lgs 231-2001 la remunerazione annua lorda prevista è di complessivi euro 50.000, di cui euro 21.500 annui lordi per il Presidente, ed euro 14.250 annui lordi per ciascuno degli altri due componenti; oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico. Non sono previsti per l' O.d.V. ex D.Lgs 231-2001 meccanismi di incentivazione attraverso quote di remunerazione variabile, né remunerazione a mezzo di strumenti finanziari.

5.4 - IL PERSONALE DIPENDENTE

Per il personale dipendente nel suo complesso, il pacchetto retributivo (parte fissa) attualmente offerto, è conforme alle previsioni del C.C.N.L. e del Contratto Integrativo Aziendale che è composto da:

- Retribuzione annua lorda (R.A.L.) definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza del dipendente e alle responsabilità assegnate; rientra nella R.A.L. anche l'eventuale assegno ad personam e l'ex premio di rendimento.

La componente dei benefici addizionali è rappresentata dalle seguenti voci:

- Previdenza Integrativa;
- Buono pasto, condizioni economiche agevolate su rapporti bancari (conti correnti, mutui) e polizze assicurative: LTC, infortuni professionali ed extraprofessionali e polizza sanitaria;
- Telefono cellulare e tablet assegnati ai dipendenti con ruoli di responsabilità che per la loro specifica peculiarità richiedono la reperibilità costante;
- Auto in uso promiscuo assegnate a dipendenti.

La componente variabile della retribuzione del personale dipendente è costituita da:

1. Erogazioni una tantum;
2. Fringe benefits (ad es: buoni benzina e beni in natura di valore contenuto quali: buoni spesa, personal computer, smartphone, tablet).
3. Patti di non concorrenza e indennità di mancato preavviso.

La quota di retribuzione variabile di competenza dell'anno 2021 è definita nella misura massima del 35% della retribuzione fissa, ad eccezione del personale più rilevante delle funzioni di controllo per cui il rapporto tra la componente variabile della remunerazione e quella fissa non supera il limite del 33,3% (un terzo).

1) Le Erogazioni "una tantum" rappresentano un riconoscimento in ragione di un particolare obiettivo conseguito e/o impegno profuso da un dipendente nell'anno di riferimento.

2) In relazione poi a specifici obiettivi di periodo, le c.d. campagne incentivanti che rappresentano un modo per sostenere le azioni della rete commerciale, si prevede la corresponsione di premi di valore contenuto in natura. Si tratta di premi il cui ammontare complessivo è marginale rispetto a quanto erogabile in termini di retribuzione variabile totale e riferibili ad obiettivi temporalmente limitati. Il riconoscimento dei premi legati alle campagne è subordinato alla tenuta di comportamenti conformi al rispetto della normativa esterna ed interna ed in nessuna circostanza le forme di remunerazione costituiscono incentivo alla commercializzazione di prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti. I premi che hanno influenza sul reddito imponibile secondo quanto stabilito dall'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi vengono assoggettati a tassazione e contribuzione secondo la normativa vigente.

3) La remunerazione erogata in relazione ad accordi di prolungamento dell'obbligo di fedeltà per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, c.d. "Patto di non concorrenza", rientra a tutti gli effetti nella remunerazione variabile; l' "Indennità di mancato preavviso" rientra per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

Per il 2021 non è prevista l'erogazione né del Premio Aziendale né di M.B.O. per le motivazioni riportate in premessa.

Si specifica che nel 2021 sarà elargito un Premio Aziendale riferito ai risultati ottenuti nel 2020 di euro 1.200 per ogni dipendente.

5.5 – CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE

Dal punto di vista delle tipologie contrattuali e delle relative politiche retributive, attualmente, in Banca vi sono 2 dipendenti che operano anche in qualità di Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede di servizi e prodotti di investimento (ex art. 31 del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 , c.d. TUF) ed il loro trattamento retributivo segue le medesime regole degli altri dipendenti.

6 - REMUNERAZIONI DELLE SOCIETA' CONTROLLATE: I.FI.VE.R. S.p.A.

6.1 - GLI AMMINISTRATORI

Per gli Amministratori la remunerazione è costituita esclusivamente da compenso fisso, stabilito dall' Assemblea del 05/06/2020, non sono previsti gettoni di presenza per le sedute del Consiglio di Amministrazione.

6.2 - I SINDACI

Per i Sindaci la remunerazione, stabilita dall' Assemblea del 05/06/2020, è costituita da un compenso fisso e da un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Collegio Sindacale.

6.3 – ORGANISMO DI VIGILANZA Ex D.LGS. 231-2001

Per l' Organismo di Vigilanza Ex D.lgs 231-2001, la remunerazione è costituita da un compenso fisso e da un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ed al rimborso delle spese sostenute in ragione dell' ufficio, se preventivamente deliberate.

6.4 – IL PERSONALE DIPENDENTE

Per il personale dipendente nel suo complesso, il pacchetto retributivo attualmente offerto, è conforme alle previsioni del C.C.N.L. del Commercio e non è presente un Contratto Integrativo Aziendale. La remunerazione è quindi definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza del dipendente e alle responsabilità assegnate.

6.5 - AGENTI IN ATTIVITA' FINANZIARIA

La società I.FI.VE.R. S.p.A. nella attività di cessione del quinto dello stipendio e della pensione si avvale di una rete nazionale di agenti in attività finanziaria.

La remunerazione degli agenti è composta da:

- provvigioni in quota capitale in percentuale al montante lordo erogato, (definite nei contratti individuali e comprese in una soglia fino al 12% del montante per le nuove pratica e fino al 9% del montante lordo per le pratiche di rinnovo) che costituisce la remunerazione ricorrente (di natura non incentivante);
- eventuali sovra provvigioni (*rappel*), fino all' 1% del montante lordo erogato e/o fino a 200 euro di storno quota fissa. Tali rappel sono da considerarsi remunerazione non ricorrente (di natura incentivante) e verranno considerati ai fini del calcolo della soglia stabilita al 35% in rapporto alla remunerazione ricorrente, analogamente a quanto definito per il personale della capogruppo CRCento S.p.A..

Per tutto il personale di I.FI.VE.R. S.p.A. e per gli agenti della medesima società valgono le disposizioni menzionate al capitolo 3 – "Principi fondamentali e criteri applicativi proposti" del presente documento.

7 - REMUNERAZIONI DELLE SOCIETA' CONTROLLATE: REEVAL S.p.A.

La società non ha alle proprie dipendenze personale; la remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è stabilita dallo Statuto esclusivamente con un compenso fisso, senza gettoni di presenza.